

周玲 著

该书的可贵之处是作者勇于面对现实，提出大学是一个充满冲突的社会组织。

表现出对大学组织生存状况的困惑和大学组织危机的担忧。面对问题，作者将大学组织纳入社会学研究视野，从社会学入手来考察大学组织内部冲突与组织运行，该书内容丰富，富有新意

该书揭示了当代大学理想使命与现实使命的冲突，为丰富高等教育研究提供了独特的研究视野和观点。用生动翔实的资料揭示了大学组织冲突的现象和问题，分析了冲突产生的历史与现实原因，揭示了冲突可能带来的潜在与现实危害，具有明显的现实和理论意义

该书从历史发生学透析了大学使命的嬗变，从不同主体社会角色冲突的视角研究了大学中的人际冲突，从大学组织的权力结构分析了大学中的权力冲突，从大学文化的角度研究了学科、学术人员中的文化冲突。对大学组织冲突的研究视角有创新，对大学组织冲突的解释有新意，有关应对冲突的变革建议具有一定的参考价值

大学组织冲突研究

——角色、权力与文化的视角

DAXUE ZUZHI CHONGTU YANJIU

中国社会科学出版社

该书的可贵之处是作者勇于面对现实，提出大学是一个充满冲突的社会组织，

表现出对大学组织生存状况的困惑和大学组织危机的担忧。面对问题，作者将大学组织纳入社会学研究视野，从社会学入手来考察大学组织内部冲突与组织运行，该书内容丰富，富有新意。

该书揭示了当代大学理想使命与现实使命的冲突，为丰富高等教育研究提供了独特的研究视野和观点，用生动翔实的资料揭示了大学组织冲突的现象和问题，分析了冲突产生的历史与现实原因，揭示了冲突可能带来的潜在与现实危害，具有明显的现实和理论意义。

该书从历史发生学透析了大学使命的嬗变，从不同主体社会角色冲突的视角研究了大学中的人际冲突，从大学组织的权力结构分析了大学中的权力冲突，从大学文化的角度研究了学科、学术人员中的文化冲突，对大学组织冲突的研究视角有创新，对大学组织冲突的解释有新意，有关应对冲突的变革建议具有一定的参考价值。

大学组织冲突研究

——角色、权力与文化的视角

周玲 著

DAXUE ZUZHI CHONGTU YANJIU

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学组织冲突研究:角色、权力与文化的视角/周玲著. —北京:
中国社会科学出版社, 2007. 7

ISBN 978-7-5004-6309-2

I. 大… II. 周… III. 高等学校—学校管理—研究
IV. G647

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 103807 号

责任编辑 王 曦
责任校对 李小冰
封面设计 王 华
责任印制 戴 宽

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010—84029450(邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 华审印刷厂

装 订 广增装订厂

版 次 2007 年 7 月第 1 版

印 次 2007 年 7 月第 1 次印刷

开 本 880 × 1230 1/32

印 张 10.375

插 页 2

字 数 279 千字

定 价 26.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究



作者简介

周玲，1963年出生于安徽省芜湖市。1982—1986年就读于安徽大学中文系，获文学学士学位；1992—1996年赴联邦德国学习进修；2000年和2006年于华东师范大学获得教育学硕士和教育学博士学位。现任上海交通大学高等教育研究所副教授。主要从事高等教育理论研究、大学组织研究、大学规划研究和大学教师研究，在《高等教育研究》等期刊上发表论文多篇，主持参与多项国家和省部级课题研究，并参与编写著作3部。

序 言

大学是一种独特的社会组织，对这一组织社会属性的把握是认识大学、推动大学发展的重要基础，组织冲突在某种意义上也是推动大学发展的重要力量。有关大学组织研究已经在组织文化、组织属性、组织结构等方面积累了丰富的研究成果，但从社会学的角度研究大学组织的冲突还不是很多。针对这一情况，作者结合长期的工作实践中发现的问题，在理论思考的基础上，决定以“大学组织冲突研究——角色、权力与文化的视角”为博士学位论文的选题，敏锐地抓住了当今大学发展与变革中的重要问题，因而既有一定的现实需求，又有理论探讨的价值。

大学作为具有独特使命和责任的社会组织，不可避免地面临着组织内外部的冲突。作者在研究中，将大学组织的社会使命作为研究的逻辑起点，从历史发生学透视了大学使命的嬗变，努力揭示理想使命与现实使命的冲突；从社会组织中不同主体社会角色冲突的视角研究了大学中的人际冲突，从大学组织权力结构分析了大学中的组织权力冲突，从文化冲突的角度研究了学科和不同人员之间的组织文化冲突。作者通过生动而丰富的资料描述了大学组织冲突的现象与问题，分析了冲突产生的历史与现实原因，揭示了冲突可能带来的潜在与现实危害。提出大学组织冲突作为一种常态，有必要得到全面客观的认识，要充分发挥冲突的积极效应，避免冲突的消极影响。最后，作者从制度变革和大学

治理的层面提出了应对大学组织冲突的建议。

论文选择社会学研究的视角，运用相关理论和方法，在收集、梳理文献资料的基础上，进行了问卷调查，有目的、有系统地进行了深度访谈。体现了作者对核心问题的把握和有深度的探讨。本书是在作者博士论文的基础上修改而成的。在同行专家审阅和论文答辩过程中，认为是一篇较为优秀的教育学博士论文，选题与立意新颖，论述与研究有理论深度，体现出作者掌握了扎实宽广的专业学科理论基础和丰富的专业知识，具有较强的独立研究能力和勤奋踏实的治学态度。我认为这些中肯的意见也是对作者的一种勉励。

作为一篇具有较高水平的博士论文，由中国社会科学出版社出版，我为周玲感到由衷的高兴，同时也欣然向读者推荐本书。希望周玲在学术成长与发展的道路上，不断享受知识熏陶的快乐，并以此为起点，不畏艰难，在高等教育研究领域继续取得新的成果。

谢安邦

2007年5月7日

摘 要

大学是具有独特使命和责任的社会组织，为完成大学使命而进行的大学组织活动，具有所有社会活动都有的一定的社会基础、现实内容、具体形态和客观效果，是一种社会现象和社会活动。大学使命是大学存在的目的与价值所在，现代社会大学与外部世界联系较之传统大学要紧密得多，大学在难以回避社会影响的背景下，如何在积极回应社会需求的同时，继续保持应有的独立品格和价值追求是本研究的逻辑起点。文章从历史发生学透视大学使命的嬗变，通过与其他社会组织的比较，凸显大学组织的使命特征；通过中国大学价值观的演变及大学组织面临的危机，感受中国大学的迷惘与彷徨。

作为社会组织要实现自己的使命，不可避免地面临着组织内外部的冲突，这种冲突是在完成社会使命的过程中表现的，集中体现为角色、权力与文化冲突。本书考察了两大基本群体角色地位的演变，以及他们的生存状态，发现学术生产者虽然经济状况有所改善，但是他们对自己的角色地位并不满意，虽然他们担负着多重学术责任，但是学术权力却没有得到保障。个体的角色冲突和学术与行政人员角色之间冲突的加剧，对大学使命的完成造成了潜在的危害。角色的冲突往往源于对权力的追逐，权力来源、权力配置和权力行使中的不合理因素又加剧了这种冲突。大学组织的权力类型较一般社会组织复杂，既有看得见的学术权

力、行政权力，也有无处不在的文化权力；大学组织中的权力关系并非只是单向层级结构的科层式上下级关系，它还呈现多向的网状结构。为了增强自己所拥有的资源在组织中的重要性，不同的角色竞相提升自己在竞争中的优势地位。行政权力主导的大学组织，与大学学术至上和学术生产者为核心的本质特征，形成了难以调和的权力冲突。论文通过对权力实施策略的探讨，展示权力是怎样通过话语、通过决策影响人们的行为和活动，并进而影响到大学使命的实现。

文化作为大学区别于其他社会组织的身份特征，是大学的灵魂，大学的文化反映了大学的存在方式。如果说大学中的角色与权力冲突，是大学体制框架影响下的表象性冲突，那么大学组织中的文化冲突则是一种深层次的本质性冲突，它在更深更广的维度上影响着大学使命的认知与大学使命的完成。而三类冲突之间又构成了一种不可截然分割的关系，它们相互影响，共同促进或阻碍大学使命的实现。因为，大学中的不同角色承担着不同的责任，而不同的角色责任与权力配置必然受到所在大学体制的制约，受到组织文化的影响。由于对大学使命存在的不同认知，维系大学生存与发展的价值观、行为规范、办学理念之间的冲突必然存在。无论是角色、权力冲突，还是文化冲突，要保持一种适度的状态，起到促使大学有效、有序运行的作用，都需要一整套集中体现大学文化的典章制度，也需要代表大学精神、信仰和价值追求的文化理念与氛围。本书认为学术人文主义是大学的文化之根，虽然学术资本主义在当代社会具有一定的合理性，但是它始终不应处于主导地位，大学可以允许一部分人“不为科学而生存”，但是求知、求真、培养“完人”、崇尚学术创新、引领社会前进，作为大学的基本信念与价值追求不可以动摇。为此，不同学科理应相互融合；在大学改革中理应正视外来文化与本土文化的冲突，处理好借鉴西方典章制度与吸取本土文化的关系。

本书通过密西根大学、台湾新竹交通大学和香港中文大学的案例分析，将三所大学不约而同制订战略发展规划的行为，视为大学组织主动迎接内外部挑战与应对冲突的必然选择。认为既不回避现实冲突，又对由于冲突而带来的困境毫不畏惧才是大学应有的立场和态度。针对大学组织内部的角色、权力与文化冲突，通过所选大学《章程》的解读，发现大学组织的使命选择、角色定位、权力划分、组织文化都与大学制度建构有着密切联系。治理架构合理，是建立有效的大学组织以及缓解冲突和对立的必要途径。就这三类冲突的关系而言，角色和权力冲突往往发生在一定的体制框架内，而文化又是形成这种体制框架的深层次原因。大学制度建设是一个紧迫的任务，而制度建设本身又是一个不间断的权力博弈和社会选择过程；大学的治理不只是一套规则，还是一种沟通与交流活动；治理过程的基础不是控制而是协商。

本书将大学组织社会使命作为研究的逻辑起点，揭示理想使命与现实使命的冲突。认为大学组织内部的冲突以角色、权力与文化为主线，冲突是大学组织存在的常态。要充分认识大学作为学术组织的独特性、大学权力网络的复杂性、大学组织文化融合必要性，只有这样，大学的使命才能够出色地完成，大学在社会变革中的地位才有可能得以保存，大学才可能继续作为引领社会前进的不可替代的力量。

Abstract

University is a social organization with special missions and responsibilities. As a kind of social phenomenon and social activity, the organizational activity conducted by university for fulfilling its special missions possesses certain social basis, realistic content, specific form and objective effect as all other social activities. University missions are the objectives and values why the university exists, and in modern society, universities keep a closer relationship with the external world than traditional ones do. Under the background that it is difficult to avoid the social influences, how to actively respond to the social demands yet keep the independent characters and values are the logistic starting points of the research. From the historical perspective, this book throws the insights into the transition of university missions, and highlights the characteristics of the missions by comparing university with other social organizations. It also discloses the perplexity that China's universities have been experiencing by expounding how values of China's universities are evolved and what crisis university organizations are facing.

In order to achieve its own missions as a social organization, a university inevitably confronts the conflicts in and outside, which are uniformly embodied as conflicts of roles, power and culture during the completion of the social missions. By exploring the transition and existence states of the role and status of two basic groups in a university, the dissertation finds out that the academic researchers are not satisfied with their roles and status despite the improvement of their economic conditions, as seen by the failure to guarantee their academic power in spite of the multiple academic takes they bear. The conflicts in the individual role and between the roles of academic and administrative staffs are thus intensified, which poses the potential negative impact on the completion of the university missions. The conflicts among the roles normally come from the pursuit of power, and are intensified by the irrational factors in the power resource, power configuration and power execution. The power types of university organization are more complicated than general social organizations, as seen by the coexistence of the visible academic power and the administrative power as well as the pervasive cultural power. The power relationships in university organization display a kind of multi-directional network rather than a single-level structure with bureaucratic vertical ones. In order to enhance the importance of the owned resources in the organization, different roles will consecutively enhance their competitive edges. As a result, the university organization led by the administrative power develops the insurmountable power conflicts with the basic characteristics concerning the No. 1 of academic research and centering the academic researchers. Through the insights into the strategy of power im-

plementation, the dissertation shows how power influences the behaviors and activities of the common people by means of words and decision-making and further influences the completion of university missions.

As the identity characteristics distinct from other social organizations, culture is the soul of a university. The culture reflects the existence approach of a university. If conflicts between the role of the university and its power are deemed the presentative conflicts under the institutional framework of university, cultural conflicts of university organization could be regarded as the deep and inherent conflicts, which influence the recognition and completion of university missions at the wider and deeper levels. Meanwhile, the three kinds of conflicts mentioned above also constitute a relationship that cannot be distinctly separated, all of which commonly influence, facilitate or hinder the completion of university missions. It is because varies roles of universities shoulder varies responsibilities, and the responsibilities and varies power configurations must be subject to the restriction of university mechanism and to the influence of organizational culture. Due to the different recognitions on university missions, it definitely exists that conflicts among the values, codes of conduct and operating philosophies used to maintain the university existence and its development. Whether the conflicts in roles, powers or culture exist, the whole set of regulations and rules demonstrating the university cultures as well as the cultural ideal and atmosphere on behalf of the university spirit, belief and value pursuit shall be required to keep the appropriate state in order

to facilitate the effective and disciplined university operation. The book argues that the academic humanism roots in university culture. Thus academic capitalism shall not play the leading role, although it has certain rationality in modern society. University may allow for some people in it not in pursuit of science, but the basic beliefs and values cannot be shaken such as pursuing knowledge and truth, cultivating "perfect man", respecting academic innovation and leading social progress. Therefore, some measures should be taken for the sake, such as integrating different subjects, envisaging conflicts between the overseas and the local cultures in the process of university reform, and removing the worthless contents of university cultures by underlying the local cultures when referring to the western regulations and rules.

Through the case studies of Michigan University, Hsinchu Chiao Tung University, the Chinese University of Hong Kong, the unanimous formulations of their strategic plans are considered as the necessary choice for university organizations to actively face the internal and external challenges so as to handle the related conflicts. In addition, it also argues that university organization ought to hold the necessary attitude and position not to avoid facing the conflicts in the reality and compromise the difficulties arising from the conflicts. In face of the role of, and power and cultural conflicts inside university organization, the dissertation, through interpreting the rules and regulations formulated by the case universities, also finds out that the mission choice, role positioning, power segmentation and organizational culture are closely correlated to the construction of university mechanism. Establishing a rational governance structure is a necessary

approach to form an effective university organization and to reconcile related conflicts and oppositions inside. With respect to the three kinds of conflicts, the conflicts in the role and power normally occur within the certain institutional framework, which are also the inherent causes for developing the institutional framework. To construct the university institution is an urgent task the university is facing, while the construction itself is a sustaining process of power game and social choice. The university governance is not only a set of regulations but a kind of communication and exchange process, and the basis of governance process is control rather than negotiation.

The book takes the social missions of university organization as the logistic starting point of the research, and throws the insights into the conflicts between the ideal missions and the actual missions. To exploring the conflicts inside university organization, the paper considers the role, power and culture of university as the main clue for carrying out the research and regards the conflicts inside as the normal state university organization has. The dissertation fully realizes the special characteristics of university organization as the academic organization, the complication of university power network and the necessity of cultural combination of university organization. Without such realization, university mission cannot be well achieved, the university status in social revolution cannot be kept, and the university cannot continue to be the irreplaceable strength as the social progress leader.

目 录

序言	谢安邦 (1)
摘要	(1)
Abstract	(1)
第一章 导论	(1)
第一节 研究背景与选题意义	(1)
一 问题的提出	(1)
二 大学组织危机的思考	(3)
三 现实契机与实践意义	(5)
四 切入角度与理论意义	(8)
第二节 国内外研究现状	(12)
一 大学组织及其使命	(12)
二 教育组织的社会学研究	(13)
三 对大学组织冲突的理解	(16)
第三节 关于方法与方法论的思考	(20)
一 社会科学研究中的认识论与方法论辨析	(20)
二 研究方法的运用	(22)
三 研究过程的回顾	(25)
第四节 基本思路与研究框架	(27)
一 基本思路	(27)

二	研究框架	(28)
三	研究的预期目标	(30)
第二章	大学组织社会使命的理性反思	(32)
第一节	大学的组织特征与社会使命的确认	(33)
一	大学基业为何常青	(33)
二	政府、教会与企业组织的产生及其特征	(36)
三	大学的成长及其组织特征	(40)
第二节	大学社会使命及其制度安排的历史嬗变	(47)
一	名牌大学社会使命的表述	(47)
二	大学社会使命的演变与大学制度的变迁	(50)
三	大学使命的历史沉淀与现实张扬	(58)
第三节	中国大学的价值观与社会使命的反思	(64)
一	中国现代大学的形成	(64)
二	中国现代大学的发展	(69)
三	当今中国大学面临的危机	(71)
四	变革中的中国大学何去何从	(78)
第三章	大学组织的角色及角色冲突	(84)
第一节	大学组织中的角色认知与角色地位的演变	(85)
一	大学组织中的角色及角色认知	(85)
二	大学教师的角色地位及其历史演变	(87)
三	管理者的角色地位及其演变	(91)
第二节	大学组织学术人员生存状态及其角色责任	(95)
一	大学组织学术人员的生存状态	(95)
二	作为知识分子的角色责任	(100)
三	作为教育者的社会角色责任	(103)
四	作为学术研究者的社会角色责任	(106)

五 作为服务者的社会角色责任·····	(107)
第三节 大学组织中的角色冲突·····	(110)
一 个体角色的内心冲突·····	(110)
二 学术与行政人员角色之间的冲突·····	(115)
三 角色冲突的焦点人物:校长 ·····	(119)
第四章 大学组织的权力及权力冲突·····	(129)
第一节 大学组织的权力关系及其特征·····	(130)
一 大学组织的权力网络·····	(130)
二 大学组织权力的非中心化·····	(133)
三 大学组织科层制的超越·····	(135)
第二节 大学组织中的话语权争夺·····	(137)
一 话语权的社会学意义·····	(138)
二 制度化的话语仪式:开会 ·····	(140)
三 “剧场”中的权力掌控·····	(144)
第三节 大学组织决策权行使中的冲突·····	(147)
一 组织决策的“有限理性” ·····	(148)
二 组织决策中的冲突·····	(152)
三 大学组织的复杂性与组织决策的有限理性·····	(159)
第五章 大学组织的文化及文化冲突·····	(168)
第一节 学术资本主义与学术人文主义的冲突·····	(168)
一 两种学术文化的冲突·····	(169)
二 学术资本主义的追根溯源·····	(172)
三 学术资本主义的影响·····	(177)
第二节 大学的学科文化冲突·····	(181)
一 学科文化冲突的调查与分析·····	(181)
二 学科冲突的历史渊源·····	(186)